

Combattere o fuggire? Commitment, Control e Challenge: le 3 C per resistere allo stress

di Laura Ginelli¹

Negli anni Venti, Walter Cannon, uno dei più illustri fisiologi americani, richiamò per primo l'attenzione sullo stress come reazione di "figh-or-flight". Qualunque sia la fonte infatti, lo stress può innescare una serie di reazioni ormonali conosciute come "risposta figh-or-flight" (letteralmente combatti o scappa). In questa reazione, il cervello manda segnali alle ghiandole surrenali costringendole a secernere ormoni quali la epinefrina (adrenalina) e la norepinefrina. Questi ormoni provocano la tensione dei muscoli, l'aumento del battito cardiaco e della pressione del sangue, e un'accelerazione della respirazione. L'erogazione di sangue verso la pelle è di gran lunga maggiore, così come aumenta la sudorazione. Ogni persona che si trova a dover far fronte ad una situazione che trova stressante, come ad esempio fare un discorso di fronte ad un'ampia platea (se non si è soliti farlo), riconoscerà questi sintomi come risposta automatica del proprio corpo a quella particolare situazione.

La reazione è nata originariamente per preparare gli animali a rispondere adeguatamente a situazioni di pericolo.

Una zebra posta di fronte ad un leone attiva una risposta "fight or flight" della durata di qualche secondo. Trascorso quel periodo la zebra decide sul da farsi. Questa risposta geneticamente programmata si attiva e disattiva molto rapidamente in tutti i mammiferi.

Si è evoluta con il tempo, insieme all'evoluzione dell'uomo, per prepararci a rispondere fisicamente ad una minaccia (combattere o scappare). Oggi, comunque, la maggior parte di noi non deve affrontare le stesse situazioni pericolose e minacciose per la propria vita come invece è capitato ai nostri antenati. La reazione fight-or-flight non distingue più tra un pericolo fisico e gli stress che ogni giorno la vita ci impone.

In alcune persone, quando questa reazione si verifica ripetutamente in assenza di una minaccia reale, si può verificare un aumento del rischio

¹ Psicologa del lavoro, Vice presidente AIF Emilia Romagna, coordinatrice aree formative del CTC di Bologna. E-mail: ginelli@ctcformazione.com

di contrarre patologie mediche correlate allo stress. Risulta quindi importante trovare dei modi per controllare gli aspetti dannosi di questa reazione ormonale e neutralizzare gli effetti negativi che lo stress moderno ha sulla nostra salute e sul nostro benessere.

Lo stress moderno è dovuto in parte allo stile di vita dei nostri tempi. I nostri circuiti sono "sovraccarichi". Alvin Tofler lo chiamò "choc da futuro". La tecnologia ha modificato radicalmente la nostra vita quotidiana, ciò che dobbiamo sapere, i problemi da risolvere. I ricercatori ritengono che noi ci troviamo coinvolti ogni anno in avvenimenti mille volte più numerosi che i nostri bisnonni, ma il tempo disponibile per prendere le decisioni rimane lo stesso o addirittura diminuisce. E i rapporti personali, che potrebbero aiutarci a trovare il nostro posto in un mondo enorme e impersonale, sono spesso complicati, fragili e mutevoli. La nostra società offre poche difese contro tanta incertezza e tale sovraccarico. Eppure la capacità di affrontare positivamente lo stress della vita può essere appresa e migliorata.

Per esempio l'uso consapevole della respirazione profonda, il training di rilassamento, la meditazione sono tutte attività volontarie associate ad un "raffreddamento alla reazione di stress" (riduzione dell'adrenalina e degli indici biologici e psichici di stress)

Ai nostri bisnonni non serviva meditare. Il momento in cui tagliavano l'erba di un prato e ascoltavano il canto degli uccelli era un tempo dove la mente risposava e si ricaricava e questo era sufficiente per vivere bene.

Oggi, le rapide trasformazioni di cui siamo oggetto e insieme soggetto ci sorprendono, tutto muta ogni giorno e questo processo spesso forte e inarrestabile ci stressa.

Così come sono stressanti la precarietà e l'incertezza del lavoro, le nuove forme organizzative, le richieste di performance elevate....

MA:

perché a parità di stress, professionale e non, alcune persone si ammalano, anche gravemente e altre lo affrontano con energie rinnovate e costruttivamente?

Le ricerche di Susan Kobasa studiosa del comportamento dell'Università di New York evidenziano tre fattori fondamentali:

il commitment, ovvero l'impegno verso se stessi e verso ciò che si fa. Le persone non solo sanno ciò che fanno, ma anche perché hanno scelto di farlo e tale consapevolezza deriva loro dall'aver individuato i propri obiettivi e le proprie priorità;

il controllo, o meglio la percezione del controllo come se si potesse influenzare il corso degli eventi. In tali casi la persona non ha quell'incremento d'ansia distruttivo che è invece tipico dello stress negativo;

il cambiamento “challenge” come sfida stimolante. La sfida è la convinzione che il cambiamento sia normale, anzi un'opportunità, sapendo dove attingere le risorse per combattere lo stress.

Questi tre elementi costituiscono le parti collegate di una più generale capacità di affrontare lo stress che la Kobasa definisce *“Hardiness”*.

E' importante precisare che queste capacità non sono solo tratti di personalità ma anche esiti situazionali del rapporto dell'individuo con l'organizzazione del lavoro.

Infatti l'esperienza lavorativa può agire sull'insorgenza dello stress sia come fonte di stress che come contributo alla maggiore o minore capacità dell'individuo di fronteggiare lo stress.

I rinforzi positivi che agiscono sul commitment, la comunicazione organizzativa sulla percezione del controllo e la vision e la rappresentazione del futuro sul challenge rappresentano le azioni organizzative che combinate ad altre quali la formazione e l'informazione dei lavoratori sono orientate ad aumentare le risorse per fronteggiare lo stress.

Ma la formazione delle persone rimane, nella concezione aziendale diffusa, una voce “unicamente” di costo e in questa stessa voce di costo presto (l'1 agosto 2010) si aggiungeranno la rilevazione del rischio di stress lavoro correlato e le relative azioni di miglioramento.

Peccato! Investire sulla rappresentazione di un futuro più desiderabile e sul benessere organizzativo sembra ancora oggi troppo complesso.

In fondo.....

.....le cose che tutti quanti riteniamo stressanti: il traffico, le preoccupazioni per i soldi, l'eccesso di lavoro, le ansie dei rapporti personali. Poche di queste cose sono reali in un modo comprensibile per quella zebra o quel leone. Nelle nostre vite privilegiate, siamo gli unici abbastanza svegli da aver inventato questi stressor e gli unici stupidi abbastanza da aver lasciato, troppo spesso, che dominassero le nostre vite. Di certo abbiamo il potenziale per essere gli unici abbastanza saggi da allontanare la loro presa stressante. (R.M.Sapolsky)

Ma il benessere del nostro futuro richiede saggezza e coraggio proprio come i nostri bisnonni che piantavano gli alberi dei quali poi non godevano l'ombra.....era un costo per loro o un investimento?

BIBLIOGRAFIA

Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, Research on work- relates stress, Bilbao 2000. <http://osha.europa.eu/en>

Kobasa S. C., Maddi S. R., Kahn S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study, in "Journal of Personality and Social Psychology", 42, pp. 168-77.

Sapolsky R.M. (2006): *“Perché alle zebre non viene l’ulcera?”* Orme Editori, Milano.